

PENGURUSAN STRES DALAM KALANGAN GURU BESAR

Azlina Mohd Kosnin, Zainudin Abu Bakar
Fakulti Pendidikan,
Universiti Teknologi Malaysia
&
Rohana Ahmad
SK Sungai Suloh, Batu Pahat, Johor.

ABSTRAK: Kestabilan psikologi seseorang mempengaruhi cara mana ia bertingkah laku dan berfikir. Individu yang stabil dalam personaliti akan menghasilkan pemikiran dan tingkah laku yang positif. Kajian ini adalah berkenaan dengan kemahiran mengurus stress dalam kalangan guru-guru besar di daerah Batu Pahat dibandingkan dengan kepuasan bekerja guru-guru besar tersebut. Tiga aspek utama yang dikaji meliputi simptom fizikal, psikologi, dan tingkah laku. Manakala aspek kepuasan kerja dilihat dalam aspek pencapaian, pengiktirafan, kenaikan pangkat, pekerjaan, hubungan interpersonal, gaji, penyeliaan, dan suasana tempat kerja. Seramai 108 orang guru besar sekolah rendah dalam daerah Batu Pahat terlibat dalam kajian ini. Instrumen soal selidik telah dibina berasaskan kepada *Stress Symptom Checklist* Christine et.al. (2005) dan digunakan sebagai alat pengumpulan data. Dapatan kajian mendapati bahawa tahap stress guru besar adalah berada pada tahap rendah manakala tahap kepuasan kerja mereka berada pada tahap sederhana. Daripada tiga aspek simptom yang dikaji, simptom fizikal mencatat tahap sederhana, manakala simptom psikologi dan tingkah laku berada pada tahap rendah. Namun begitu terdapat hubungan yang songsang antara stress dengan kepuasan kerja ($r = -0.31$). Semakin tinggi tahap stress maka semakin rendah tahap kepuasan kerja guru besar. Beberapa cadangan dan penambahbaikan juga dibincangkan untuk kajian yang akan datang.

PENDAHULUAN

Guru besar merupakan individu yang sangat penting dalam sesebuah sekolah. Justeru itu seseorang guru besar perlulah mereka yang mempunyai kebolehan dan kepintaran bukan sahaja dalam aspek pentadbiran tetapi juga personaliti. Sepanjang masa mereka dikehendaki berhadapan dengan pelbagai tugas yang memerlukan fizikal dan emosional yang kuat. Banyak kajian mendapati bahawa stress kerja boleh menjadi halangan kepada produktiviti kerja yang baik.

Sekiranya guru besar tidak mempunyai kepintaran yang seimbang dalam aspek pentadbiran dan juga personaliti mereka tidak akan dapat membawa kejayaan kepada sekolah yang dipimpin.

Pengurusan Stress dan Kepuasan Kerja

Profesion perguruan merupakan profesion berbentuk perkhidmatan kemanusiaan yang memerlukan komitmen dan penuh tekanan (Chew, 1997). Sebagai guru besar mereka akan sentiasa berhadapan dengan cabaran mentadbir seperti menguruskan kakitangan dan sumber di sesebuah sekolah. Kepelbagaian personaliti, minat dan sikap serta sumber menjadikan tugas mentadbir sesebuah sekolah mencabar. Kajian yang dijalankan oleh Ibrahim (2005) menunjukkan bahawa antara cabaran yang perlu ditangani oleh seseorang guru besar termasuklah membimbing, mengarah kakitangan bawahannya untuk sentiasa meningkatkan kualiti diri.

Bidang perguruan menurut Chew (1997) dipenuhi dengan tugas termasuk 'paper work' berlebihan dan komen-komen daripada masyarakat luar seperti ibubapa. Guru besar dalam hal ini berperanan sebagai pemimpin pengajaran dan pemimpin transformatif, yang memerlukan mereka mempunyai kemahiran-kemahiran seperti personal, professional dan sosial. Justeru itu mereka memerlukan ketahanan mental dan fizikal yang tinggi supaya dapat menangani semua cabaran yang dihadapi. Ini bagi mengelakkan perkara-perkara seperti stress berlaku kepada mereka.

Stress menurut Stranks (2005) adalah:

- a. Apa sahaja pengaruh yang dapat mengganggu keseimbangan semulajadi tubuh badan,
- b. Tindakbalas biasa terhadap perubahan persekitaran,
- c. Tindakbalas psikologi kerana kegagalan untuk menanggung masalah-masalah,
- d. Perasaan kelesuan dalam masa yang panjang yang boleh menyebabkan penyakit,
- e. Tekanan dan permintaan berlebihan yang dikenakan kepada seseorang di mana ia melampaui keupayaan mereka untuk menanggungnya,
- f. Keadaan yang terhasil daripada persepsi seseorang kerana ketidakseimbangan di antara kerja, kebolehan, dan keupayaan mereka memenuhi kehendak-kehendak tertentu.

Ianya merupakan keadaan di mana ketegangan berlaku yang dialami oleh seseorang individu yang berhadapan dengan desakan dan permintaan daripada luar. Ketegangan ini akan mencapai tahap optimum apabila desakan dan permintaan tersebut melebihi kapasiti dan keupayaan seseorang individu untuk memenuhinya. Pelbagai kesan boleh ditimbulkan apabila berlakunya 'mismatch' antara tuntutan dan desakan daripada luar dengan keupayaan dan kemampuan diri setiap individu.

Stress di tempat kerja umpamanya mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kepuasan dan sikap terhadap kerja. Menurut Ungku Norulkamar et.al. (2005), sekiranya stress tidak dikawal dengan baik ianya boleh mengakibatkan kerosakan bukan sahaja kepada individu tetapi juga kepada organisasi di mana mereka berada. Tahap stress yang terlalu tinggi akan mengganggu system mental dan fizikal individu tersebut. Akibatnya prestasi kerja akan terjejas.

Locke (1976) menjelaskan kepuasan kerja sebagai satu keadaan emosi yang menyenangkan atau positif hasil daripada penilaian terhadap kerja atau pengalaman kerja seseorang. Ianya merujuk kepada darjah keseronokan yang dialami oleh seseorang individu daripada tugas atau kerja yang dilakukan. Dikaitkan dengan situasi sekolah kepuasan kerja lebih merujuk kepada kepuasan yang diukur berdasarkan pencapaian, pengiktirafan, kenaikan pangkat, hubungan interpersonal, dan suasana tempat kerja.

Menurut Maheeran (2005), kepuasan kerja bergantung kepada individu. Ia mempunyai pengertian yang subjektif, iaitu bergantung kepada individu-individu tertentu. Faktor-faktor kepuasan kerja juga berbeza mengikut individu. Forsyth (2000) menyatakan bahawa kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengiktirafan, gaji, kenaikan pangkat, penyeliaan, rakan sebaya, suasana tempat kerja dan pencapaian. Memandangkan ianya penting, maka satu kajian mengenai 'Hubungan Di Antara Stress Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru-guru Besar Di Daerah Batu Pahat' dan ianya mengkaji tentang tahap stress di kalangan guru-guru besar dalam daerah Batu Pahat serta kesannya kepada kepuasan kerja mereka terutamanya semasa mentadbir di sekolah.

METODOLOGI

Kajian ini bersifat deskriptif. Soal selidik digunakan sebagai alat pengumpulan data utama untuk meninjau persetujuan responden berkenaan dengan topik kajian. Kajian dilakukan di sekolah-sekolah rendah kebangsaan, jenis kebangsaan, Cina dan Tamil, di daerah Batu Pahat, Johor berjumlah 144 buah sekolah. Seramai 144 guru besar yang mentadbir sekolah-sekolah tersebut telah dikenalpasti sebagai populasi kajian. Dengan menggunakan pendekatan jadual sampel Krejcie & Morgan (1970) seramai 108 orang guru besar telah dipilih sebagai sampel kajian. Mereka telah dipilih secara rawak mudah berdasarkan nama sekolah. Instrument kajian yang digunakan adalah soal selidik yang dibina berdasarkan format *Stress Symptom Checklist* Christine et.al. (1995). Sebanyak 55 item ditanyakan yang meliputi dua pembolehubah utama iaitu tahap stress dan tahap kepuasan kerja. Tahap stress mengandungi pembolehubah lain iaitu symptom fizikal, psikologi, dan tingkah laku. Manakala pembolehubah stress mengandungi lapan pembolehubah lain iaitu pencapaian, pengiktirafan, kenaikan pangkat, pekerjaan, hubungan interpersonal, gaji, penyeliaan, dan suasana tempat kerja. Analisis deskriptif dan inferensi telah dilakukan.

Analisis min dilakukan untuk melihat kecenderungan responden terhadap pembolehubah-pembolehubah yang diajukan. Analisis ujian -t dan ANOVA dilakukan untuk menguji hipotesis yang dibina manakala ujian korelasi Pearson digunakan untuk menguji hubungan antara stress dengan kepuasan kerja. Beberapa cadangan juga dibincangkan.

DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Kajian mendapati tahap stress guru-guru besar secara keseluruhan berada pada tahap rendah iaitu 1.51. Jadual 1 di bawah menunjukkan tahap stress berdasarkan pembolehubah yang telah diuji iaitu symptom fizikal, psikologi, dan tingkah laku.

Jadual 1: Tahap Stres Guru Besar Berdasarkan Min

Pembolehubah Stress	Nilai Min	Tahap Stress
Simptom Fizikal	2.39	Sederhana
Simptom Psikologi	2.04	Rendah
Simptom Tingkah Laku	1.59	Rendah
JUMLAH	1.51	Rendah

Berdasarkan nilai min yang dikaji ketiga-tiga pembolehubah mencatatkan nilai yang sederhana dan rendah. Namun begitu jika dinilai daripada tahap-tahap pembolehubah yang dikaji symptom fizikal mencatatkan nilai yang lebih tinggi iaitu 2.39, diikuti symptom psikologi 2.04, dan symptom tingkah laku 1.59. Ini menunjukkan tahap stress guru besar banyak dipengaruhi oleh symptom fizikal.

Analisis tahap kepuasan kerja juga berada pada tahap sederhana iaitu 2.99. Pembolehubah hubungan interpersonal mencatat nilai tertinggi 3.50, diikuti suasana tempat kerja 3.47, pekerjaan 3.46, penyeliaan 3.45, pengiktirafan 3.42, pencapaian 3.40, kenaikan pangkat 3.31, dan gaji 3.28. Ini bermakna tahap kepuasan kerja guru-guru besar lebih dipengaruhi oleh hubungan interpersonal di sekolah. Sekiranya guru besar berupaya mewujudkan hubungan interpersonal di tempat kerjanya ianya mempengaruhi tahap kepuasan kerja mereka.

Jadual 2: Tahap Kepuasan Kerja Guru Besar Berdasarkan Nilai Min

Pembolehubah Kepuasan Kerja	Nilai Min	Tahap Kepuasan Kerja
Pencapaian	3.40	Sederhana
Pengiktirafan	3.42	Sederhana
Kenaikan Pangkat	3.31	Sederhana
Pekerjaan	3.46	Sederhana
Hubungan Interpersonal	3.50	Sederhana
Gaji	3.28	Sederhana
Penyeliaan	3.45	Sederhana
Suasana Tempat Kerja	3.47	Sederhana
JUMLAH	2.99	Sederhana

Namun begitu bagi analisis perbandingan tahap kepuasan kerja tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara guru besar lelaki dan wanita (nilai $t = 1.10$; $p = 0.65$). Ini bermakna tahap kepuasan kerja tidak merujuk kepada jantina sama ada lelaki atau wanita. Analisis min juga tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan (min lelaki = 120.42, wanita = 118.43).

Ujian ANOVA ke atas tahap kepuasan kerja dan aspek pengalaman juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap kepuasan kerja dan pengalaman bekerja guru-guru besar ($f = 0.52$; $p = 0.60$). Ini bermakna tahap kepuasan kerja guru besar tidak mempunyai hubungan dengan tahap pengalaman mereka mengajar.

Walau bagaimanapun ujian korelasi mendapati hubungan signifikan yang negatif antara tahap stress dengan kepuasan kerja guru-guru besar ($r = 0.31$; $p = 0.001$). Ini bermakna tahap stress berhubungan secara negatif dengan tahap kepuasan kerja guru besar. Sekiranya tahap stress tinggi maka ia akan menyebabkan tahap kepuasan kerja rendah dan begitulah sebaliknya.

Secara keseluruhan dapatlah disimpulkan bahawa tahap stress di kalangan guru besar berada pada tahap rendah. Manakala tahap kepuasan kerja mereka berada pada tahap yang sederhana. Analisis perbandingan tidak menunjukkan perbezaan tahap stress dengan kepuasan kerja antara jantina dan pengalaman kerja guru besar. Namun begitu analisis hubungan menunjukkan bahawa tahap stress berhubungan secara negatif dengan tahap kepuasan kerja guru besar.

PENUTUP

Tahap stress didapati mempengaruhi tahap kepuasan kerja seseorang individu. Hasil kajian selari dengan kajian-kajian lepas seperti yang dilakukan oleh Locke (1976), Chew (1997), Forsyth (2000), dan Ungku Norulkamar (2005). Ia memberi gambaran bahawa tahap stress boleh mempengaruhi kepuasan kerja guru besar. Namun begitu perkaitan antara stress dengan kepuasan kerja tidak boleh dikaitkan dengan jantina dan pengalaman bekerja guru besar. Ini bermakna sesiapa sahaja akan menghadapi stress tanpa mengira jantina dan pengalaman bekerja. Justeru itu untuk memastikan keberkesanan sesebuah organisasi seseorang guru besar perlu mempunyai kekuatan yang seimbang antara kepintaran kepimpinan dan juga personality. Keseimbangan yang wujud dengan sendirinya akan memastikan mereka lebih berkemampuan menjalankan tugas sebagai pemimpin dalam sesebuah sekolah. Pihak-pihak yang berkait dengan kelestarian sekolah seperti Kementerian, jabatan, ibubapa, masyarakat dan juga kakitangan di sekolah berkaitan perlu memberikan kerjasama yang baik bagi membantu pengurusan dan pentadbiran guru besar berkenaan.

RUJUKAN

- Chew Hook Liong. (1997). Ketegangan dan 'Burnout' di Kalangan Pendidik Sekolah: Isu Yang Terabai. *Bestari JPNJ*. 8, 119 – 133.
- Forsyth, P. (2000). *How to Motivate People*. London: Kagan Page Limited.
- Ibrahim Ahmad. (2005). Cabaran Melahirkan Guru Berkualiti. *Bestari JPNJ*. 9, 74 – 85.
- Locke, F.E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction among Solid Waste Manager Employee. *Journal of Applied Psychology*. 59, 145 – 156.
- Maheran Malek Ahmad Johari. (2005). Stress dan Kepuasan Kerja di Kalangan Guru di Sekolah Menengah Daerah Tangkak, Johor. *Tesis Sarjana*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Stranks, J. (2005). *Stress at Work*. London: Elsevier.
- Ungku Norulkamar. (2005). *Tabiat Organisasi: Satu Dimensi Global*. Selangor: Prentice Hall.